

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Struktur demografi Indonesia sekarang telah mengalami pergeseran dengan menurunnya angka kelahiran dan kematian sehingga Indonesia memiliki jumlah penduduk usia kerja yakni 15-64 tahun yang besar (Jhonriansyah, 2018). Kondisi ini disebut sebagai bonus demografi, yang diakibatkan dari penurunan rasio ketergantungan di Indonesia. Pada kurun waktu 2020 hingga 2030 menurunnya angka ketergantungan akan mencapai titik terendah. Dengan adanya bonus demografi akan ada sebuah kesempatan (*window of opportunity*) yang bisa dimanfaatkan untuk meraih keuntungan ekonomis bagi Indonesia. Akan tetapi, bonus demografi ini juga dapat menjadi ancaman apabila Indonesia tidak mempersiapkan dengan baik yang akan berakibat pada meningkatnya tingkat pengangguran penduduk (Indrawan, 2018).

Selain bonus demografi, Indonesia juga saat ini tengah menghadapi era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Dari segi ketenagakerjaan, bisa menjadi kesempatan bagi para pencari kerja karena akan tersedianya lapangan pekerjaan yang beragam. Begitu pula dengan wirausahawan akan semakin terbuka untuk mencari calon pekerja yang sesuai dengan kriteria. Selain menjadi peluang, Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) bisa menjadi tantangan seiring dengan pertumbuhan angkatan kerja dan jumlah penduduk usia produktif di Indonesia. Apabila ditinjau dari aspek pendidikan dan produktivitas tenaga kerja Indonesia, saat ini dikatakan masih kalah terampil dengan tenaga kerja asing (Wuryandani, 2012). Tantangan lain pada era Masyarakat Ekonomi ASEAN yaitu banyak sekali tuntutan perubahan yang dihadapi oleh pekerja, seperti harus menguasai teknologi baru dan waktu kerja yang lebih ketat. Tuntutan tersebut bisa menimbulkan situasi yang menekan dan mangancam para pekerja. Ketika mereka tidak bisa menyesuaikan diri terhadap tuntutan perubahan, maka bisa menimbulkan stres bagi para pekerja (Tunjungsari, 2011, hlm. 1-2). Lalu, Handoko (dalam Leksono, 2014, hlm. 16) mengatakan bahwa stres kerja itu dapat mengganggu emosi, proses berpikir serta kondisi seseorang ketika sedang bekerja.

Banyak literatur telah membahas mengenai faktor-faktor penyebab stres dalam bekerja. Menurut Mondy dan Noe (dalam Setiawan & Darminto, 2013) ada empat faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu ketidakharmonisan keluarga, permasalahan keuangan yang tidak mencukupi kebutuhan hidup, kondisi lingkungan tempat tinggal yang padat, dan budaya organisasi di suatu perusahaan yang tidak baik. Lalu, menurut Leksono (2014) ada enam faktor yang menyebabkan peningkatan stres kerja yaitu beban kerja yang sulit, *shift* kerja yang tidak teratur, jam kerja yang terlalu padat dan melampaui batas ketentuan, kompleksitas pekerjaan yang menuntut pekerja untuk bekerja lebih lama, dan tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keterampilan. Sedangkan, Andriani (2012) mengemukakan ada empat faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu waktu kerja yang menekan sehingga para pekerja harus segera menyelesaikan pekerjaan, jenjang karir sempit, tidak dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi, dan tidak dilibatkannya karyawan non-manajerial pada saat pengambilan keputusan perusahaan.

Permasalahan stres dalam bekerja dapat dijumpai di kota-kota besar di Indonesia karena mobilitas masyarakatnya cukup tinggi sehingga individu yang bekerja terkadang tidak memiliki waktu luang yang panjang (Ardiansyah, 2014). Dalam hal ini individu menjadi tidak memiliki proporsi kehidupan yang seimbang (*work-life balance*) antara waktu, emosi, dan sikap pada tuntutan pekerjaan atau organisasi (Rahmawati, 2016). Setiap hari individu memiliki tiga waktu menurut Gold (1980) yaitu waktu untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan profesi (*existence time*), waktu untuk memenuhi kebutuhan primer seperti makan, minum, dan tidur (*subsistence time*), dan waktu sisa setelah segala kehidupan dasar terpenuhi (*leisure time*). Menurut Parker (1976) bahwa individu itu memiliki sesuatu yang disebut *leisure time* yang berarti waktu bebasnya terlepas dari pekerjaan dan kewajiban lainnya, karena seseorang memiliki kehidupan diluar pekerjaan seperti kehidupan spiritual, kehidupan berkeluarga, kehidupan bersosialisasi, hobi, kesehatan, rekreasi dan pengembangan diri.

Istilah *leisure* dapat pula diartikan sebagai *activity* yang berarti sebuah aktivitas baik bersifat fisik maupun mental. Ketika melakukan *leisure* berarti seseorang tidak melakukan aktivitas yang berhubungan untuk mencari nafkah atau

bekerja (*no monetary gain*). *Leisure* juga dimaksudkan untuk melakukan sebuah kebebasan (*perceived freedom*), mencari sebuah ketenangan pikiran dan kedamaian (*ideal state of mind*), dan segala kegiatan untuk pemenuhan kesenangan (*enjoyable*).

Kajian mengenai *leisure* semakin menarik untuk didalami. Perkembangan pariwisata yang merupakan bagian dari *leisure* telah memberikan dampak ekonomi yang sangat besar. Sarana dan fasilitas pendukung untuk *leisure* telah banyak disediakan baik untuk wisatawan mancanegara dan nusantara. *Leisure* juga telah berkembang dengan cepat seiring dengan meningkatnya rasa konsumerisme terhadap pemenuhan gaya hidup seseorang. Berdasarkan pada beberapa kajian dari sosiolog mengatakan bahwa aktivitas *leisure* lebih didominasi oleh kalangan menengah ke atas. Namun, pada kenyataannya bahwa *leisure* merupakan kebutuhan dari semua orang tanpa dibatasi oleh kelas sosial.

Dengan begitu, penelitian mengenai *leisure* bagi pekerja sangat perlu untuk dikaji. Pekerja yang dimaksud berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni tenaga kerja yang bekerja didalam hubungan kerja dibawah perintah pengusaha atau pemberi kerja dengan tujuan untuk mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain. Batasan usia yang tergolong usia produktif sebagai tenaga kerja yaitu 15-64 tahun. Untuk melihat jenis pekerjaan, maka Kementerian Ketenagakerjaan dan Badan Pusat Statistik (2014) telah membuat sebuah klasifikasi jenis jabatan yang didasarkan pada tingkat keahlian yang meliputi semua jenis jabatan dari penduduk Indonesia yang bekerja, baik di sektor formal maupun informal. Klasifikasi jenis jabatan menjadi sistem referensi standar bagi instansi pemerintah, perusahaan swasta, peneliti, dan lain-lain. Penggunaan klasifikasi jenis jabatan yakni untuk menyediakan data statistik ketenagakerjaan, penyusunan formasi, rekrutmen dan seleksi pegawai, dasar penyusunan program pendidikan dan pelatihan, penentuan standar gaji dan upah pegawai dan lain sebagainya.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2020), jumlah penduduk Kota Bandung tahun 2019 mencapai 2,5 juta jiwa. Jumlah tersebut dibagi menjadi 1,26 juta laki-laki dan 1,24 juta perempuan. Penduduk kelompok usia belum produktif di Kota Bandung yakni usia 0-14 tahun berjumlah 594 ribu jiwa. Sementara itu,

kelompok usia produktif yaitu usia 15-64 tahun menjadi total terbesar yakni 1,71 juta jiwa dibandingkan dengan kelompok sudah tidak produktif yang berusia 65 tahun keatas hanya sebanyak 168 ribu jiwa. Dengan begitu, ini memperlihatkan bahwa Kota Bandung memang sedang di masa bonus demografi karena jumlah penduduk usia produktif lebih banyak dibandingkan penduduk belum produktif. Pertumbuhan penduduk usia produktif dapat mempengaruhi pada berbagai aspek seperti sektor pariwisata dan rekreasi. Ketika para pekerja memiliki waktu luang bisa dimanfaatkan untuk melakukan aktivitas *leisure* (Rifa'i, 2015).

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur pada Pasal 77 ayat 2 yang menjelaskan mengenai waktu kerja di Indonesia yaitu 7 jam dalam 1 hari untuk 6 hari kerja. Lalu, 8 jam dalam 1 hari untuk 5 hari kerja. Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja. Waktu istirahat tersebut dapat berupa istirahat antara jam kerja yang sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam secara terus menerus. Istirahat mingguan baik 1 hari untuk 6 hari kerja atau 2 hari untuk 5 hari kerja. Lalu, cuti tahunan yang sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja bekerja selama 12 bulan secara terus menerus. Dengan pemberian jam istirahat ini bertujuan untuk lebih memberikan kesempatan pada pekerja dalam menikmati waktu libur yang diberikan. Dengan demikian, para pekerja bisa mendapatkan waktu luang (*leisure time*) yang cukup untuk dimanfaatkan, setidaknya sebagian dari waktu tersebut diharapkan bisa untuk kegiatan rekreasi atau wisata (Spillane, 1987).

Pemerintah Kota Bandung telah berupaya untuk menyediakan berbagai tempat *leisure* untuk mengatasi stres dalam bekerja. Kota Bandung merupakan kota yang memiliki berbagai jenis destinasi seperti wisata alam, wisata sejarah, wisata budaya, wisata minat khusus, wisata religi dan wisata belanja (Rifa'i, 2015). Untuk tempat *leisure* di Kota Bandung bisa dibagi berdasarkan kepemilikannya yaitu bersifat publik dan privat. Tempat publik berarti masyarakat tidak perlu mengeluarkan uang ketika hendak menggunakannya. Sedangkan tempat yang bersifat privat atau komersil yaitu masyarakat harus membayar ketika hendak menggunakannya (Ardiansyah, 2014). Sebagai contoh tempat aktivitas waktu luang yang bersifat publik di Kota Bandung seperti taman kota dan alun-

alun. Sedangkan tempat yang bersifat privat seperti PVJ, Trans Studio Mall, Cihampelas Walk dan lain-lain (Wardhani, 2012).

Motivasi menjadi dasar dari setiap perilaku konsumen yang menjadi proses seseorang untuk mewujudkan kebutuhannya dan memperoleh kepuasan. Dapat pula diartikan motivasi sebagai kekuatan dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang dan memaksa untuk melakukan suatu tindakan (Schiffman dan Kanuk, 1978). Motivasi didefinisikan oleh McCullagh (2005) sebagai '*the intensity and direction of effort*'. *Intensity* berkaitan dengan besarnya upaya yang digunakan untuk melakukan suatu aktivitas. Sedangkan *direction of effort* berkaitan dengan jenis aktivitas yang menarik untuk dilakukan oleh seseorang. Penelitian mengenai motivasi waktu luang ini merupakan studi mengenai alasan dari psikologis dan sosiologis seseorang untuk melakukan aktivitas waktu luang (Chen dan Xuequan, 2012). Menurut Crandall (1980) motivasi waktu luang juga didefinisikan sebagai kebutuhan, alasan, atau kepuasan yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas waktu luang.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan kepada pelaku usaha dan pemerintah mengenai perilaku konsumen yakni pekerja di Kota Bandung. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kebutuhan dan alasan pekerja pada saat melakukan aktivitas waktu luang. Motivasi waktu luang yang dilakukan berdasarkan pada teori Crandall (1980) yang terdiri dari 17 faktor motivasi dan 32 item motivasi.

Dengan kondisi Kota Bandung yang memiliki tenaga kerja yang cukup tinggi dan Pemerintah Kota Bandung juga telah menyediakan ruang untuk waktu luang. Maka, penelitian ini akan berfokus untuk menganalisis faktor motivasi dan faktor dominan aktivitas *leisure* bagi pekerja di Kota Bandung. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul "Analisis Faktor Motivasi Aktivitas *Leisure* Bagi Pekerja di Kota Bandung".

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang, maka dirumuskan permasalahan utama dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Faktor-faktor apa saja yang menjadi motivasi aktivitas *leisure* pada kelompok pekerja di Kota Bandung?
2. Faktor dominan apa saja yang terbentuk dari motivasi aktivitas *leisure* pada kelompok pekerja di Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini dimaksudkan untuk:

1. Menganalisis faktor-faktor yang menjadi motivasi aktivitas *leisure* pada kelompok pekerja di Kota Bandung.
2. Menganalisis faktor dominan yang terbentuk dari motivasi aktivitas *leisure* pada kelompok pekerja di Kota Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini sangat diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan serta bermanfaat untuk perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang pariwisata terutama dalam hal faktor motivasi aktivitas *leisure* bagi pekerja di Kota Bandung.

2. Manfaat Praktis

Selain itu hasil penelitian ini juga bermanfaat:

- a. Bagi peneliti, penelitian ini dapat memberikan pengalaman penelitian, menambah pengetahuan, dan wawasan mengenai bidang kepariwisataan yang diaplikasikan secara nyata serta melatih *skill* analisis suatu permasalahan pariwisata.

- b. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran masyarakat agar bisa memanfaatkan waktu luang dengan sebaik-baiknya.
- c. Bagi pemerintah, hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan untuk mengkaji kebijakan-kebijakan terkait ketenagakerjaan dan pariwisata. Pemerintah diharapkan bisa lebih memperhatikan tempat-tempat waktu luang dan bisa menciptakan aktivitas waktu luang yang bisa dinikmati khususnya oleh kalangan pekerja dan umumnya bagi seluruh masyarakat.
- d. Bagi pembaca, menjadi salah satu media informasi mengenai faktor-faktor motivasi waktu luang pada pekerja di Kota Bandung.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Sistematika penyusunan skripsi dengan menginduk pada sistematika penelitian yang tercantum pada buku Pedoman Karya Tulis Ilmiah terbitan Universitas Pendidikan Indonesia. Adapun sistematika yang digunakan yaitu:

1. Bab I – Pendahuluan

Bab pendahuluan ini terdiri atas latar belakang yang menjelaskan permasalahan yang dihadapi pekerja saat ini, motivasi waktu luang, dan alasan penelitian ini penting untuk diteliti. Lalu, menjelaskan rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi.

2. Bab II – Kajian Pustaka

Bab kajian pustaka ini menggunakan teori-teori dari para ahli maupun dari penelitian sebelumnya seperti, Crandall, Iso-Ahola, Chen dan Xuenquan, Maslow, Beard dan Ragheb, Ryan dan Glendon, Torkildsen, dan Bonniface. Lalu, untuk dasar teori pekerja dari Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Bab III – Metode Penelitian

Bab metode penelitian ini penjabaran mengenai metode penelitian yang dilakukan dari awal hingga akhir. Dengan menjelaskan lokasi penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian menurut Crandall, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

4. Bab IV – Temuan dan Pembahasan

Bab temuan dan pembahasan menjelaskan gambaran umum Kota Bandung, menjelaskan karakteristik responden, faktor motivasi yang baru terbentuk dan faktor motivasi yang dominan bagi pekerja di Kota Bandung. Pada bab ini juga berisi keterbatasan peneliti pada saat penelitian ini dilakukan.

5. Bab V – Simpulan, Implikasi dan Rekomendasi

Bab simpulan dan rekomendasi ini berisi kesimpulan dari penelitian yang dilakukan. Lalu, beberapa rekomendasi kepada pihak terkait untuk diimplikasikan atau digunakan pada penelitian selanjutnya.